Ressources humaines et Développement social Canada

PROGRAMME DU TRAVAIL

Bulletin du travail

29 août 2007

Also available in English.

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par la **Politique et Information sur les milieux de travail,** Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada.

Le *Bulletin du travail* vous tiendra au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants seront traités : négociations salariales, avantages sociaux, conditions de travail, arrêts de travail, organisations de travailleurs et travailleuses, effectifs syndicaux, pratiques innovatrices en milieux de travail, normes du travail, santé et sécurité au travail, partenariats syndicaux-patronaux, équité en matière d'emploi et affaires internationales et intergouvernementales du travail. Si vous désirez recevoir ce *Bulletin* **gratuitement,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution.

La Politique et Information sur les milieux de travail offre plus d'information que les items mentionnés ci-dessous, visitez http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml pour la liste complète des produits et services.

Dans ce numéro

Page

- Conventions collectives récentes 2
- Négociations clés en cours et à venir 3
- Principaux arrêts de travail 6
- Pratiques innovatrices en milieu de travail – **2e trimestre 2007** 7
- À paraître dans le prochain *Bulletin* 11
- Pour plus d'information 11
- Liste de distribution – Ajouter/retirer mon nom 11

Conventions collectives récentes

Les rapports sommaires les plus récents des négociations collectives mettent l'accent sur les principaux changements apportés à la convention précédente. Quelques exemples sont indiqués ci-dessous; la liste complète des **23 rapports disponibles** dans ce numéro est accessible à Rapports des sommaires récents (format PDF, 108 ko).

Province, employeur, numéro de référence	Syndicat, unité de négociation	Mois/année de ratification
Manitoba Regional Health Authorities of Manitoba **1281903**	Syndicat des employés de la fonction publique et des employés généraux du Manitoba (780 employés professionels des soins de santé/bien-être)	jun 07
Saskatchewan SaskEnergy Incorporated **0879507**	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (800 employés sur le terrain, des services techniques et de bureau)	jun 07
Alberta Suncor Energy Inc., Oil Sands **0020412**	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (2 100 mineurs)	jul 07
Multiprovince Chemin de fer Canadien Pacifique **0771808**	Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (2 320 préposés à l'entretien des voies)	jul 07

Une liste complète des conventions, incluant les conventions dont le rapport sommaire n'est pas disponible à cette date, est accessible à Liste des conventions collectives en cours (format PDF, 147 ko).

Négothèque, une base de données consultable sur les relations de travail, fournit des sommaires d'ententes d'actualité et le texte intégral des conventions collectives au Canada.

Négociations clés en cours et à venir

visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale				
Secteur public				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	140 750	ARB/CO/ N/PR	avr 06 - sep 07
Agence du revenu du Canada	AFPC	33 200	N	oct 07
Gouvernement du Nunavut	AFPC	2 100	N	sep 06
Go Transit (Ont.)	SUT	910	N	jun 07
Secteur privé				
Chemin de fer Canadien Pacifique	Teamsters	4 400	CO	déc 06
British Columbia Maritime Employers Association	International Longshore and Warehouse Union-Canada	3 700	N	mar 07
MTS Allstream Inc. (Man.)	Telecommunications Employees Association of Manitoba	1 050	CO	fév 07
Sphères de compétence provinciale et territoriale				
Secteur public				
Gouvernement de l'Alberta	SFPA	21 000	MED	aoû 07
Ville de Montréal	Divers syndicats	17 800	N	déc 06
Association provinciale des agences de sécurité (Qc)	Métallos	14 000	N	jul 07
Gouvernement de la Saskatchewan	Enseignants	12 400	N	aoû 07

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Capital District Health Authority	SFPNE	7 900	N/CO	oct 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP	6 290	N	jun 07
Société de transport de Montréal	SCFP/CSN	6 250	N	jan 07
Ville de Vancouver	SCFP	5 270	AT	déc 06
Nova Scotia Association of Health Organizations	Infirmières	4 000	N	oct 06
Saskatchewan Association of Health Organizations	Health Sciences Association of Saskatchewan	2 700	PR	mar 07
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	SSPIPE	2 440	N	mar 07
Ville de Québec	SCFP	1 410	N	déc 06
Health Authorities of Prince Edward Island	SCFP	800	N	mar 07
Secteur privé				
Industrie de la construction en Alberta	Divers syndicats	22 500	N/PR/NPM	avr 07
New Dominion Stores (Ont.)	TCA CANADA	8 500	N	jul 07
Real Canadian Superstores (Alb.)	TUAC	8 150	N	aoû 06
Canada Safeway Ltd. (Alb.)	TUAC	6 800	N	mar 07
Les Supermarchés A&P Limitée (Ont.)	TUAC	6 300	CO	jun 07
Boilermaker Construction Association of Canada	Chaudronniers	4 600	PR	jun 07
Forest Industrial Relations Limited (C.-B.)	Métallos	4 500	AT	jun 07

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Aciers Algoma Inc. (Ont.)	Métallos	3 000	PR	jul 07
Industrie de la construction en Ontario	Divers syndicats	2 800	N/PR	avr 07
Greater Vancouver Hotel Employer's Association	UNITE HERE Canada	1 240	N	jun 07
Nova Scotia Power Inc.	FIOE	900	N	jul 07

* ARB Arbitrage
AT Arrêt de travail
CO Conciliation
MED Médiation
MPAT Médiation après un arrêt du travail
N Négociation
NPA Négociation postérieure à l'arbitrage
NPAT Négociation après un arrêt de travail
NPC Négociation postérieure à la conciliation
NPM Négociation postérieure à la médiation
PR Projet de règlement

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Regional Health Authorities of Manitoba	Infirmières	11 000	sep 07
Security Industry Employers Bargaining Association (Ont.)	Métallos	3 500	jun 07
Ville de Québec	Divers syndicats	2 610	déc 06
Conseil national de recherches du Canada	AECR/IPFPC	2 600	jun/jul 07
London Health Sciences Centre	TCA Canada	1 100	oct 07

Principaux arrêts de travail

impliquant 500 employés ou plus du **3 au 16 août 2007**

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète à ce jour sont disponibles à Arrêts de travail au Canada.

Employeur, emplacement, syndicat et employés	**Litige(s)**	**Début**	**Fin**
Community Living Région du Sud-Ouest, Ontario Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario environ 1 280 employés professionnels des soins de santé et de bien-être :	Non disponible		
Comté de l'Île-du-Prince-Édouard (150)		7 août 2007	16 août 2007 Projet de règlement
Meaford (40)		7 août 2007	12 août 2007
Tilsonburg (120)		29 jul 2007	7 août 2007
London (450)		23 jun 2007	16 août 2007 Ratifiée, retour au travail prévu le 20 août 2007
Elgin (240)		23 jun 2007	11 août 2007
Chatham-Kent (190)		23 jun 2007	13 août 2007
Middlesex (90)		23 jun 2007	13 août 2007
Ville de Vancouver Nord Vancouver, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique 800 employés d'intérieur et employés des services récréatifs	Salaires et durée de la convention collective	20 jul 2007	7 août 2007

Employeur, emplacement, syndicat et employés	Litige(s)	Début	Fin
Conseil de la bibliothèque publique de Vancouver Vancouver, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique 800 bibliothécaires et employés de bureau	Équité salariale, salaires et durée de la convention collective	26 jul 2007	
Ville de Vancouver Vancouver, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique 5 000 employés d'intérieur	Salaires et durée de la convention collective	23 jul 2007	
Forest Industrial Relations Limited Région côtière, Colombie-Britannique Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes 7 000 employés de moulin	Horaire de travail, avantages sociaux et sous-traitance	21 jul 2007	
Ville de Vancouver Vancouver, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique 2 000 employés d'extérieur	Salaires et durée de la convention collective	20 jul 2007	

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge
Politique et Information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré d'un examen de 69 conventions collectives signées au cours du second trimestre 2007. Dix-huit d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Quarante conventions ont une durée de 36 mois, ce qui représente plus de la moitié (58 %) des ententes conclues au cours du second trimestre 2007. Parmi ces conventions, six ont une durée de 48 mois et huit, une durée de 24 mois. Il y a eu six conventions de 12 mois. Trois des conventions ont une durée de 56 mois tandis que cinq ont une durée de 60 mois. La convention la plus longue, 72 mois, a été conclue entre la Fédération des caisses Desjardins du Québec, les Services des cartes Desjardins, Montréal, Québec, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

Rémunération

Un **régime collectif de prime au rendement** établi entre la Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes accorde une prime de 3,0 % par exercice financier aux employés à plein temps et à temps partiel nommés pour une durée indéterminée, s'ils atteignent les quatre objectifs de l'entreprise en matière d'indice de valeur pour la clientèle, de rendement financier, de service de livraison et d'engagement des employés. En outre, les employés pourraient toucher un montant supérieur à 3,0 % si l'entreprise dépasse ses objectifs, mais moins si les buts fixés ne sont pas atteints. Toute somme ainsi générée sera versée sous forme de paiement forfaitaire et calculée au prorata pour les employés à temps partiel.

La Fédération des caisses Desjardins du Québec, les Services des cartes Desjardins, Québec, Montréal, Québec, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont établi un **système incitatif basé sur le rendement individuel.** Selon une évaluation annuelle, l'employé dont le rendement est jugé « conforme aux attentes » aura droit à un montant forfaitaire de 3,0 % du salaire, son salaire étant maintenu au niveau normal. L'employé dont le rendement est jugé « supérieur » aura droit à un paiement forfaitaire de 2,0 % du salaire qui sera alors majoré de 2,0 %, et un employé dont le rendement est jugé « exceptionnel » aura droit à un paiement forfaitaire de 1,0 % du salaire qui sera alors majoré de 4,0 %.

Un **compte de dépenses flexible** a été établi entre Saskatchewan Telecommunications, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. À compter du 15 décembre 2007 et à chaque 15 décembre par la suite, l'employeur contribuera 1,0 % du salaire de base à un compte. Les employés auront l'option d'affecter ces fonds au régime de pension, à un régime enregistré d'épargne-retraite, à un compte de gestion des dépenses-santé, au programme d'achat d'ordinateur familial, ou à un compte de bien-être. Les employés à temps partiel auront droit à des sommes calculées au prorata.

Santé et bien-être

Un **compte de gestion des dépenses-santé** a été établi par Southern Alberta Institute of Technology, Calgary, Alberta et l'Association des professeurs du SAIT. À compter du 1er juillet 2009, un compte individuel de prestations de santé de 500 $ par année sera établi pour chaque employé permanent à temps plein. Ce compte devra servir à couvrir des soins de santé supplémentaires ne faisant pas partie du régime d'assurance-santé actuel stipulé par la convention collective.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes ont adopté une disposition concernant les **employés malentendants.** L'employeur fournira un interprète gestuel ou de langue indépendant pour les employés malentendants lorsqu'ils suivent une formation régulière. En outre, l'employeur contribuera un maximum de 100 000 $ afin de produire une version vidéo de la convention collective en American Sign Language et en langue des signes québécoise, et remboursera les frais d'inscription des employés qui suivent des cours de langage des signes afin de mieux communiquer avec des employés malentendants.

Un **programme de bien-être des employés** a été établi entre Saskatchewan Liquor and Gaming Authority, à l'échelle de la province,

et Saskatchewan Government and General Employees' Union. Le programme consiste à aider les employés à modifier leur style de vie dans le but de mener une vie active et saine. Certaines des initiatives comprennent un outil d'évaluation des risques pour la santé, une mise à jour de renseignements sur la santé et des mesures proactives de mieux-être. L'employeur contribuera un montant de 30 000 $ dans le cadre des activités de ce programme.

Conditions de travail

Durham District School Board, Whitby et les environs, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un nouvel **horaire de travail d'été.** À compter de septembre 2007, 30 minutes additionnelles seront travaillées chaque mardi, mercredi et jeudi. À compter de juillet 2008, les employés à plein temps seront rémunérés pour 40 heures par semaine mais devront travailler 41,5 heures. Cette mesure permettra aux employés de profiter, à compter de 2008, d'un congé à tous les vendredi au cours des mois d'été, bien que 3 parmi ces journées devront être prises à partir des congés annuels payés accumulés.

Une disposition d'une **semaine de travail réduite** a été adoptée par la Fédération des caisses Desjardins du Québec, Services des cartes Desjardins, Montréal, Québec, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce. Afin de répondre à des obligations relatives à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, son père, sa mère, son frère ou sa sœur ou d'un grand-parent, l'employé pourra bénéficier de la semaine de travail réduite 1 fois par période de 3 ans. Au cours de la semaine de travail réduite, le minimum d'heures travaillées sera de 25 heures par semaine, sur une période allant de 15 jours à un maximum de 12 mois.

Olymel Société en commandite, Berthierville, Québec et la Fédération du commerce ont établi un **bassin de personnel additionnel** pour les périodes de lourdes charge de travail. Les parties ont accepté de mettre sur pied un bassin de 40 employés qui seront tenus de se présenter au travail par ordre d'ancienneté, sur appel et à la discrétion de l'employeur. Les membres de l'équipe n'ont aucune garantie en ce qui a trait au nombre d'heures hebdomadaires et ne peuvent pas travailler hors des heures régulières, à moins d'une pénurie de personnel. L'ancienneté s'accumule après 280 heures travaillées à raison de 8 heures par jour, et lorsque l'employeur cherche à combler un poste régulier, l'employé comptant le plus d'ancienneté sera choisi.

Saskatchewan Liquor and Gaming Authority, à l'échelle de la province, et Saskatchewan Government and General Employees' Union ont négocié une **initiative d'emploi des jeunes.** Le régime déterminera les postes à temps plein qui permettront d'embaucher de nouveaux diplômés d'études postsecondaires; inclura des postes de premier échelon pour certains postes ainsi que ceux qui s'avèrent difficiles à doter. Le syndicat accepte d'éliminer l'ancienneté provinciale pour la dotation de ces postes. Aucun employé actuel ne sera supplanté ou ne perdra son emploi suite à ces mesures.

Une disposition sur un **effectif représentatif** a été adoptée par Saskatchewan Telecommunications, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Les parties conviennent d'élaborer, de mettre en œuvre, de contrôler et d'évaluer des initiatives conçues pour faciliter la participation des groupes désignés en matière d'équité – les Peuples autochtones, les personnes handicapées, les minorités

visibles et les femmes occupant des emplois non-traditionnels – dans toutes les occupations. Pour obtenir une pleine représentation, les parties prépareront le milieu de travail, établiront des partenariats destinés à promouvoir et faciliter l'emploi et prépareront les jeunes de la province à un emploi futur. Des possibilités d'accès à l'enseignement seront mises en œuvre afin de sensibiliser tous les employés aux différences culturelles et autres et d'assurer une meilleure connaissance de pratiques de travail respectueuses. Sous réserve des exigences opérationnelles, tous les efforts raisonnables seront déployés afin de respecter les besoins d'un employé qui demande à se rendre ou participer à une célébration spirituelle ou culturelle conformément à sa foi ou culture.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes ont négocié **une étude ergonomique** des casiers surdimensionnés de tri manuel. L'employeur contribuera jusqu'à concurrence de 100 000 $ pour mener une étude sur les aspects ergonomiques de l'utilisation sécuritaire de tabourets pendant le processus de tri manuel. L'étude déterminera si le casier peut être modifié pour l'utilisation de tabourets afin de réduire les risques de blessures musculo-squelettiques durant les opérations de tri. Les parties choisiront un tiers expert en ergonomie d'après un plan de recherche proposé et présenteront un rapport au Comité national mixte de la santé et la sécurité au travail.

Alcan Inc., Kitimat et Kemano, Colombie-Britannique, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont introduit un **congé pour service militaire/de bénévolat pour intervention d'urgence.** Un congé autorisé non payé peut être accordé pour suivre une formation et s'acquitter des services requis.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du second trimestre 2007, 29 sur 69 conventions comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Olymel Société en commandite, Berthierville, Québec, et la Fédération du commerce ont établi un comité de **transparence économique.** Le mandat du comité consistera à examiner l'évolution de l'entreprise et à développer un processus de communication afin de mieux comprendre la situation. Les parties collaboreront à la mise en place des éléments pour assurer la rentabilité et la compétitivité de l'usine et la sécurité d'emploi des employés. Le comité discutera de la situation financière de l'entreprise, des projets d'investissement, des perspectives à venir et de l'amélioration de la productivité et de la compétitivité.

Un comité sur la **diversité** a été établi par Saskatchewan Wheat Pool, à l'échelle de la province, et Grain Services Union. Les parties discuteront de la diversité en milieu de travail et de l'amélioration de la représentation des membres de groupes désignés, en particulier des Premières nations et des peuples autochtones.

Durham District School Board, Whitby et les environs, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un comité de **formation spéciale** devant identifier les besoins en formation afin de composer avec des élèves présentant de graves problèmes de comportement.

Un comité de **rédaction et de simplification** a été créé par l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec, à l'échelle de la province, et l'Alliance syndicale de la

construction. Les parties examineront le processus de rédaction et de simplification des textes des conventions collectives afin d'améliorer la compréhension des dispositions et faciliter de consultation.

D'autres comités stipulés dans les conventions collectives traitent de sujets tels la réorganisation du travail, la description des tâches, la formation, l'équité en matière d'emploi, les dispositions portant sur la santé et le bien-être et la violence en milieu de travail.

Les articles précédents portant sur les pratiques innovatrices en milieu de travail peuvent être consultés à : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/inmt/00index.shtml

À paraître dans le prochain *Bulletin*

- Règlements salariaux – analyses et tableaux des données salariales de **juillet 2007**
- Négociation clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour
- Etc.

Pour plus d'information

Nous vous invitons à faire suivre le *Bulletin* à toutes les personnes intéressées. Tout commentaire ou rétroaction concernant ce bulletin sera apprécié.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle au 1-800-567-6866

Région d'Ottawa-Gatineau au 1-819-997-3117

Site Web au http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Liste de distribution – Ajouter/retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* fournit des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail* **GRATUITEMENT,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE